

О- 798165

На правах рукописи

Зинь

Зиновьева Евгения Александровна

**Формирование адхократической организационной
культуры в самообучающихся организациях России**

Специальность 22.00.08 – социология управления

**Автореферат
диссертации на соискание учёной степени
кандидата социологических наук**

Саратов
2012

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Баландина-Тансия Михайловна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Ивченков Сергей Григорьевич
ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»,
зав. кафедрой социологии молодежи

доктор социологических наук
Мокин Константин Сергеевич
Балаковский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», заместитель директора по научной работе

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет»**

Защита состоится 19 ноября 2012 года в 16 часов на заседании диссертационного совета Д 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат разослан «18» октября 2012 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000791919

Учёный секретарь
диссертационного совета

Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Реформирование системы социального управления предполагает, с одной стороны, проникновение образовательных и научных процессов в системы хозяйственных организаций, с другой стороны, научно-образовательный комплекс хозяйственных организаций развивается как механизм конкурентного преимущества.

В настоящее время формируется новый тип организаций, проявляющих себя как социальные системы, интегрированные с образовательными и научными комплексами общества. В результате образовательное пространство расширяет свои границы, организации разных форм собственности превращаются в системные элементы единого образовательного комплекса страны. Образовательный процесс превращается в важнейший фактор социально-экономического развития, основной ресурс прогресса на уровне общества, региона, отдельной организации. В новых условиях успешные организации развиваются как самообучающиеся системы. Они на практике трансформируют свою структуру, формируют образовательные трудовые группы высокой духовности, оптимизируют инновационный и образовательный капиталы, активизируют социальные инициативы, демократизируют социальные управленческие отношения.

Неопределенность и динамичность развития внешней социальной среды организаций, рост конкурентной борьбы обостряют противоречия культурного развития населения в целом, а также управленческой, трудовой, потребительской культуры отдельных самообучающихся организаций, в частности. Каждая ступень развития самообучающейся организации порождает новые противоречия, конфликтные ситуации, кризисные проявления, преодоление которых связано с развитием организационной культуры. Современная самообучающаяся организация предполагает формирование организационной культуры нового адхократического типа как фактора стабильного и устойчивого образовательного инновационного развития. На первый план выдвигается процесс образовательного саморазвития, культурного совершенствования, социокультурная индустрия, обновление культуры межличностных отношений, поиска новых факторов развития организационной культуры. При этом культура сначала консалтинговых, студийных, рекламных, рекрутинговых, маркетинговых, а затем и производственных самообучающихся организаций трансформируется и изменяется, появляются и укрепляются ее адхократические черты. Адхократическая организационная культура на практике все больше рассматривается как базовый фактор прогрессивного образовательного развития отдельных социальных трудовых групп, технологий.

Между тем, в научной литературе не достаточно исследована связь между процессами развития самообучающейся организации и формированием адхократической организационной культуры, непонятны новые требования к организационной культуре обучающейся организации, пути и методы формирования адхократических культурных ценностей работников.

Таким образом, в современных условиях необходимо уточнение тенденций развития современной образовательной среды, обоснование необходимости формирования самообучающихся организаций со специфической адхократической организационной культурой трудового взаимодействия, анализа специфики демократизации культуры управления различных подразделений самообучающейся организации, уточнение путей оптимизации процессов формирования лидеров адхократической организационной культуры, исследование тенденций становления и развития адхократической организационной культуры самообучающейся организации.

Степень научной разработанности проблемы. Исходные теоретические положения, касающиеся развития образовательного пространства и организаций его составляющих, представлены в трудах П. Бурдые, Э. Дюркгейма, А. Здравомыслова, Г. Зиммеля, П. Сорокина, Дж. Тернера, А. Филиппова. Теоретики обосновывают необходимость рационального использования бюрократии в организации, представляют направления ее дальнейшего обновления (Дж. Бос, М. Вебер, Э. Гидденс, Г. Драйден, П. Кузнецов, К. Мокин).

Анализ социальности как действительной организационной коллективности представляют В. Виноградский, Ю. Качанов, С. Климова. Развитие образовательного пространства и образовательного потребления на уровне общества и отдельной организационной подсистемы представляют М. Гильфанова, С. Ивченков, А. Кочетов, В. Кривошеев, В. Соболев, С. Степанов.

Социологи раскрывают и обосновывают тенденции формирования самообучающейся организации. Уточняется связь модернизации образовательной системы, развития непрерывности образования и процесса формирования организаций самообучающегося типа (работы Ю. Быченко, Х. Гайсельхарта, Дж. Глика, Л. Гьюлика, Ю. Кузнецова, Е. Митюковой, В. Парахиной, Т. Федоренко).

В современных социологических работах исследованы тенденции формирования самообучающейся организации. Доказывается, что данные организации ориентированы не только на поиск и освоение работниками новых знаний, но и на развитие адхократической культуры труда, оптимизирующей условия реализации социальных инновационных накоплений (работы А. Бекмана, Х. Бесемера, Д. Гарвина, Ф. Глазла, П. Друкера, Б. Ливехуда, В. Магуна, М. Даренкова, П. Сенге, А. Хеминга, Р. Шпренгера).

Становление познающих, самообучающихся организаций анализируют Г. Маркулидерс, М. Минов, А. Салмина, Т. Скртик, А. Слепухин, Р. Хек, Л. Шпаковская. Раскрытию теоретических основ социально-культурологического подхода к исследованию организационного развития посвящаются работы К. Албректа, Т. Баландиной, И. Грошева, В. Добраева, Г. Зинченко, А. Капитонова, Э. Капитонова, А. Максименко, Р. Морана, Т. Парсонса, Т. Питерса, С. Робинса, Т. Соломанидиной, Х. Трайса, Р. Уотермана, М. Уитли, Д. Хэмптона, А. Харриса, Э. Шейна, В. Щербины.

У. Оучи, Т. Питерс, Р. Уотерман, Г. Дилл и А. Дензи впервые проанализировали такое понятие как идеология организации, определив ее как один из элементов организационной культуры. Данные авторы раскрыли значение

идеологии в различных типах организационной культуры современных организаций.

Разные критерии и непосредственные типологии организационной культуры представляются в работах О. Громова, Б. Дэвиса, Г. Латфуллина, Д. Олджэма, Ю. Тена, С. Филпа, Г. Хофстеде, С. Шекшни, Х. Шварца. В рамках данного подхода представляются характеристики клановой, адхократической, иерархической (бюрократической), рыночной организационных культур.

М. Альберти, А. Атаев, Ф. Кожурин, В. Козлов, А. Кравченко, М. Мескон, А. Смолкин, В. Спивак, И. Тюрина, Ф. Хедоури, Л. Фитлин представляют принципы управления развитием организационной культуры. Современные исследователи раскрывают тенденции обновления различных типов организационной культуры самообучающейся организации. Т. Баландина связывает обновление классической организационной культуры с зарождением различных типов прорывной образовательной культуры. К. Камерон, Р. Куинн раскрывают закономерность перехода от мужского типа организационной культуры к женскому. Т. Дилл и А. Кеннеди рассматривают обновление организационной культуры как процесс трансформации двух факторов: риска (который берут на себя предприниматели и управляющие) и коммуникативной прямой и обратной связи (в следствии принимаемых решений менеджмента). Г. Хофстеде предлагает рассматривать бюрократические и адхократические черты в рамках флуктуаций индивидуалистской и коллективистской организационных культур. Т. Соломанидина расширяет спектр перехода культурных практик и выделяет тенденции развития следующих типов организационных культур: клановой, адхократической, иерархической, рыночной. К. Камерон и Р. Куинн представляют анализ современных американских организаций как организаций преимущественно самообучающегося типа. Убедительно доказывается, что в современной культурной среде Америки преобладают рыночная; клановая; адхократическая организационные культуры.

Особое место в социологии занимают исследования, посвященные проблемам зарождения адхократического типа организационной культуры как характеристики самообучающейся организации. Р. Акофф раскрывает адхократические черты в современных предпринимательских организациях. Н. Адлер доказывает, что характерными чертами адхократической организационной культуры являются необратимый процесс демократизации управления, совершенствование условий труда. О. Алексина, И. Карелина, О. Староверов обосновывают связь становления адхократической организационной культуры и формирования самообучающихся ценностей, норм, принципов и правил организационной жизни.

Таким образом, социологические научные источники представляют разработки проблем развития социального образовательного пространства и формирования самообучающихся организаций в России, анализируют особенности организационной культуры самообучающейся организации. Однако, в данных разработках нет анализа процесса формирования адхократической организационной культуры в самообучающихся организациях России, не представлены

параметры оценки адхократической организационной культуры, отсутствует анализ проблем, связанных с формированием адхократической организационной культуры самообучающихся организаций России.

Цель диссертационного исследования: социологическая интерпретация социального процесса формирования адхократической организационной культуры и уточнение путей управленческого конструирования адхократической организационной культуры в условиях формирования самообучающихся организаций России.

Для реализации поставленной цели сформулированы следующие задачи:

- проанализировать процессы развития социального образовательного пространства в условиях формирования информационного общества, раскрыть сущность самообучающейся организации как системного компонента социального пространства России;
- рассмотреть тенденции социальной модернизации образовательного пространства, раскрыть процесс становления познающих, самообучающихся организаций России;
- раскрыть социальное содержание адхократической организационной культуры самообучающихся организаций России;
- проанализировать социально-управленческие практики декларации адхократической миссии, роста социальной адаптивности и справедливости в самообучающихся организациях;
- исследовать социальные процессы управленческого конструирования демократической культуры управления в контексте совершенствования инновационной компенсаторной функции организационной культуры самообучающихся организаций.

Объект исследования – самообучающиеся организации и адхократический тип их организационной культуры.

Предметом исследования являются социальные процессы трансформации организационной культуры самообучающихся организаций в условиях реформирования образовательной системы России.

Основная гипотеза исследования. Становление и развитие самообучающейся организации определяет необходимость формирования адхократической организационной культуры как социально-управленческого инструмента инновационного развития и фактора образовательной компенсации неопределенности внешней социальной среды организации.

Теоретические и методологические основы исследования составили фундаментальные научные труды отечественных и зарубежных ученых: Дж. Боса, П. Бурдые, М. Вебера, Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, А. Здравомыслова, Г. Зиммеля, Т. Парсонса, П. Сорокина.

При анализе процессов становления самообучающейся организации использовались теоретические постулаты Э. Дюркгейма о связи развития образовательного пространства и отдельных организационных структур общества. В качестве методологических положений исследования социально-управленческих процессов конструирования формирования адхократической организационной

культуры выступили идеи Т. Баландиной, К. Камерона, Р. Куинна, Т. Солома-нидиной, Г. Хофстеде. Практики управленческого конструирования адхократической организационной культуры анализируются на основе методологических принципов Ю. Романова, Г. Спенсера, Э. Шейна, В. Щербины.

Теоретические основы процесса формирования демократической культуры управления разработаны на основе теоретических принципов Г. Беме, Л. Кириллова, В. Столина, Р. Хена, Е. Яхонтовой.

Эмпирическая база включает статистические материалы отечественных и зарубежных исследований по проблеме развития самообучающейся организации, социокультурных трансформаций в современных организационных системах. Автором использовались данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) РФ, отражающие социально-управленческие и социально-культурные проблемы организаций России, а также данные социологических исследований, проведенных «Центром экономических и финансовых разрабо-ток России».

В диссертации анализируются данные следующих социологических исследований: 1) «Трансформация организационной культуры современной обучающейся организации» проведено на ОАО «Пивкомбинат «Балаковский» и ОАО «Мясокомбинат «Балаковский» в сентябре – ноябре 2011 года. Исследование проведено методом анкетного опроса. (N = 601); 2) «Проблемы развития трудового потенциала современного пищевого производства» проведено на ОАО «Пивкомбинат «Балаковский» и ОАО «Мясокомбинат «Балаковский» в июне – сентябре 2008 года. Исследование проведено методами: на первом этапе – анкетного опроса, на втором этапе – формализованного интервью и методом анализа социальных биографий и эссе. (N = 604); 3) «Человеческие ресурсы в оптимизирующейся системе предприятия» проведено методом полуструктуризованного интервью на ООО ЧОП «Пламя», (г. Саратов) в 2006 г. (N = 102); 4) «Социальное проектирование обучающейся организации» проведено в 2005 – 2006 гг. на ООО «Балаково-мебель» и ООО «Крона» г. Балаково Саратовской области. Исследование проведено методом структурированного интервью. (N = 205).

Достоверность и обоснованность результатов диссертационного исследования определяются непротиворечивостью теоретико-методологических положений и принципов, доказательностью выводов автора. Комплексным системным использованием автором теоретических и эмпирических методов, принципов и положений. Результаты, положения и выводы диссертации сопоставлены с известными экспертными данными отечественных и зарубежных учёных по проблемам формирования организационной культуры саморазвивающейся организации.

Результаты исследования имеют теоретическую и практическую значимость для развития социологического анализа проблем формирования адхократической организационной культуры на предприятиях разных форм собственности, социокультурных стратегий трудового поведения работников саморазвивающихся организаций.

Теоретические и методологические обоснования помогут углубить теоретические основы социологии организации и управления. Выводы, положения и результаты диссертационной работы могут применяться для реализации социологической оценки процессов формирования адхократической организационной культуры в самообучающихся организациях, оптимизации практик социально-управленческого конструирования адхократической организационной культуры на предприятиях России. Основные идеи диссертации могут быть использованы практиками при разработке, оценке и реализации социальных планов развития организационной культуры.

Положения диссертационной работы могут найти применение при разработке и преподавании курсов по «Социологии управления», «Социологии организации», «Управлению социальным развитием организации», «Организационной культуре».

Научная новизна работы состоит в раскрытии социологического аспекта процесса формирования адхократической организационной культуры самообучающихся организаций России, уточнении форм проявления адхократической организационной культуры, а также выявлении путей ее управленческого конструирования в условиях реформирования образовательной системы России.

Наиболее важные конкретные направления научной новизны следующие.

1. Рассмотрена образовательная среда как органический компонент социального пространства, состоящий, в том числе, и из сети социальных организаций, в которых агенты осуществляют активные трудовые действия, направленные на системное обучение, самообучение и воспитание, ориентированное на овладение определенными профессиональными знаниями. Последнее позволило доказать, что становление информационного общества (где социальное развитие в целом осуществляется преимущественно за счет создания и накопления знания), определяет необходимость формирования самообучающейся организации (где социально организационное развитие также преимущественно осуществляется за счет обучения, самообучения, накопления культурного капитала работников).

2. Уточнены предпосылки, способствующие становлению самообучающихся организаций в России. С одной стороны, реформирование образовательной системы предполагает применение принципа непрерывности образовательного развития работников, распространение устойчивой образовательной самообучающейся деятельности в рамках отдельных хозяйственных и общественных организаций. С другой стороны, обострение конкурентной борьбы вынуждает хозяйственные организации создавать и проектировать социальные механизмы постоянного и непрерывного образовательного развития и культурно-образовательного саморазвития акторов трудового взаимодействия. Для достижения принципа непрерывности образовательной деятельности необходимо формирование и развитие хозяйственных организаций нового обучающегося типа, работники которых способны к постоянному образовательному развитию, саморазвитию, социальной адаптации, поиску, систематизации и внедрению новых знаний, а также превращение последних в инновационные накопления.

3. Проведен социологический анализ отечественных и зарубежных концепций организационной культуры, ранжированы теоретические парадигмы на: символические, когнитивные и систематические. Последнее позволило уточнить двойственную типологию организационной культуры: бюрократическую и инновационную. Доказано, что каждый тип организационной культуры условно разделяется на несколько видов. Бюрократический тип организационной культуры на: клановую, иерархическую, рыночную. Инновационный тип организационной культуры на: адхократическую, предпринимательскую.

4. По новому, раскрыто управленческое конструирование организационной культуры как процесс сознательного, целенаправленного регулирующего воздействия на организационную культуру в целом или ее отдельные базовые подсистемные компоненты для достижения качественных совершенствований ценностей, норм, принципов, представлений работников, разрешения проблем образовательной адаптации коллективов организации к изменениям внешней и внутренней социальной среды. Последнее позволило доказать, что управленческое конструирование организационной культуры должно иметь специфическую (различную) направленность на отдельные подразделения саморазвивающейся организации. Основные цели управленческого конструирования развития организационной культуры дифференцированы относительно отдельных подразделений организации: 1) регулирование процессов роста социальной адаптивности и справедливости (для всех подразделений); 2) формирование партнерской культуры управления (для всех подразделений); 3) целевое проектирование организации образовательной деятельности инновационных самоуправленческих профессиональных команд (только для подразделений, ведущих непосредственную научную, образовательную, консалтинговую, аналитическую деятельность).

5. Доказано, что формирование адхократической организационной культуры в современных самообучающихся организациях России осуществляется в результате роста неопределенности и адаптивности организации, демократизации стиля управления персоналом, становления предпринимательского новаторского стиля трудового поведения работников организации. Адхократические культурные ценности работников обуславливают условия не только самовозрастания трудовых и образовательных потребностей и способностей акторов, но и становление образовательного творчества, новаторских качеств трудовых лидеров организации.

6. Раскрыты основные направления процесса формирования адхократической организационной культуры: 1) декларация и усвоение адхократической миссии, целей, задач, рост социальной адаптивности и справедливости; 2) демократизация культуры управления, оптимизация профессионального накопления образовательно-интеллектуального человеческого капитала, формирование работника новаторского типа. Работник новаторского типа призван выполнять в организации новые трудовые роли: 1) профессионал-новатор (реализует способность осваивать и создавать новые знания); 2) профессионал-провидец (ориентирует свою профессиональную деятельность на потребности будущего, оп-

тимизирует творческие возможности для достижения общих трудовых успехов).

7. Доказано, что формирование адхократической организационной культуры сопровождается ростом компенсаторной функции культуры организации. Новая адхократическая культура управления – это управленческие ценности рефлексии. Управление социальными новациями направлено на реализацию рефлексных инновационных трансформаций организации в результате изменения условий и состояния внешней социальной среды организации. Социальные новации здесь представляют собой форму прямой и обратной связи организации и компонентов ее внешней среды. Адхократическая культура управления отражает процессы управленческой рефлексии двух типов. Первый – управление новаторством как процесс поощрения творчества, участия работников в выявлении проблем и разработки планов их устранения. Второй – управление непрерывным инновационным развитием организации. Здесь в основу необходимо закладывать сам процесс формального стратегического управления процессами разработки и внедрения научно-образовательными структурами новых технологий, ресурсов, продукции, услуг.

8. Впервые представляется модель дифференцированной системы адхократической организационной культуры. Доказывается, что процесс формирования адхократической организационной культуры осуществляется дифференцированно относительно отдельных профессиональных групп и подразделений. Представляется характеристика структурных компонентов адхократической организационной культуры. Первая группа структурных подразделений, ведущих непосредственную инновационную, научно-образовательную, консалтинговую деятельность: максимальная передача управленческих полномочий, предоставление самостоятельного субсчета, внедрение механизмов участия работников в акционерной собственности производственной организации, предоставление права ведения самостоятельной хозяйственной деятельности. Вторая группа структурных подразделений, ведущих управленческую, инженерно-техническую, информационную деятельность: частичная передача управленческих полномочий, внедрение механизмов участия работников в акционерной собственности производственной организации, предоставление права ведения самостоятельной хозяйственной деятельности, системное стимулирование процессов разработки предложений. Третья группа структурных подразделений, ведущих непосредственную трудовую деятельность с применением преимущественно физических форм труда: минимальная передача управленческих полномочий, частичное стимулирование процессов социального контроля и разработки предложений.

Положения, выносимые на защиту.

1. Самообучающаяся организация – это постоянно изменяющаяся и развивающаяся организация за счет непрерывного целевого обучения, самообучения, профессионального накопления культурного капитала работников. Самообучающаяся организация включает в себя три компонента организационного обучения: 1) обязательная целевая образовательная профессиональная переподго-

товка (данный комплекс присущ большинству современных организаций различного типа); 2) административно регулируемый процесс самообразовательной рефлексии первоначальных процессов профессиональной переподготовки персонала (консультативное образовательное уточнение и коррекция знаний, умений, навыков, доведение последних до состояния автоматического применения, административная целевая поддержка процессов профессионального самообразования) (данный комплекс присущ преимущественно организациям самообучающегося типа); 3) динамичное развитие процессов социального профессионального трудового накопления знаний (административная поддержка и управление процессами совмещения профессиональной деятельности и изобретательской, исследовательской деятельностью работников, организационная поддержка и финансирование внедренческой деятельности) (данный комплекс присущ преимущественно организациям самообучающегося типа).

2. В условиях роста неопределенности и хаотичности социального и образовательного пространства необходимо формирование самообучающихся организаций, способных к постоянному образовательному познанию, адаптивному саморазвитию, инновационной деятельности, партнерскому взаимодействию. Сущностные черты самообучающейся организации следующие: 1) цель и средство развития связаны преимущественно с образовательной, самообучающейся, научно-интеллектуальной деятельностью работников; 2) демократический стиль управления, развитие самоуправляемых принципов взаимодействия обучающего и обучаемого акторов; 3) формирование особого типа адхократической организационной культуры, ценности которой связаны с самообучением, рационализаторской деятельностью, свободой творчества субъекта и объекта управления.

3. Содержание самообучающихся организаций раскрывается через их механизм организационного образовательного саморазвития: 1) целенаправленные научно-инновационные системные команды в рамках субъекта и объекта управления (инновационное развитие осуществляется преимущественно на основе социальных инноваций, образовательного развития и саморазвития ее членов); 2) динамические системы целевого образовательного развития и саморазвития персонала (изменение состояния самообучающейся хозяйственной организации осуществляется под воздействием формального образовательного и научного комплекса); 3) структуры, поддерживающие открытое партнерское взаимодействие сотрудников с внешней образовательной средой, и стремление к самосохранению за счет изменения форм трудового взаимодействия (социальные проекты самообучающейся хозяйственной организации определяют нематериальные факторы стимулирования поведения работников); 4) самообучающаяся хозяйственная организация должна включать в себя формальную целенаправленную систему проектного конструирования адхократической организационной культуры, совершенствование ценностей, связанных с свободой творчества субъекта и объекта управления.

4. Адхократическая организационная культура – это форма инновационной организационной культуры, преимущественно формируемая в рамках самообучающейся организации и характеризующаяся следующими чертами: 1) социаль-

ная адаптивность и справедливость управленческого взаимодействия (партнерское сотрудничество управляющих и подчиненных, приоритеты социальной ответственности и справедливости, отсутствие жестких вертикалей управленческой власти, текущие изменения управленческих полномочий в зависимости от меняющихся целей, задач, функций); 2) высокий динамизм образовательного профессионального развития и саморазвития работников (важнейшие цели организации связаны с профессиональным образовательным ростом трудящихся); 3) ценностные приоритеты образовательного и инновационного творчества работников всех уровней (трудолюбие, раскрепощение, создание условий поиска, обработки и трудового внедрения новых знаний); 4) готовность работников к постоянным изменениям культуры труда, трудовые инициативы поддерживаются и стимулируются дифференцированно относительно интеллектуального уровня профессиональных подразделений: образовательно-инновационных (наивысший уровень творческой активности), управленческо-инженерных (высокий уровень творческой активности), непосредственно трудовых (низкий уровень творческой активности); 5) стремление работников к самообучению, трудовому эксперименту, творческому риску в рамках формальных правил и процедур организации.

5. Управленческое конструирование организационной культуры осуществляется по следующим принципам: проектная направленность (данное управление реализуется через разработку и внедрение нескольких социальных проектов поддержки процессов развития организационной культуры); регулирующий характер форм, методов и технологий управления (данное управление в большей степени должно направлять, а не директивно стимулировать развитие организационной культуры).

6. В рамках современных самообучающихся организаций России зарождается адхократическая организационная культура: 1) формируется образовательный ресурс работников как фактор социально-экономического прогрессивного развития; 2) достижение миссии, целей, задач связано с образовательным саморазвитием, предпринимательским трудовым творчеством профессиональных команд; 3) совместная образовательная деятельность, поиск и внедрение новых знаний представляют собой стратегическую цель трудового взаимодействия; 4) работники готовы действовать в ущерб своим интересам ради достижения общей организационной цели, идти на регулируемый риск, участвовать и разрабатывать проекты экспериментального внедрения и новаторства; 5) стимулируется личная инициатива и относительная свобода внедренческих практик; 6) демократизируются управленческие отношения; 7) растет социальная адаптивность.

7. В современных условиях необходима активизация процессов управленческого конструирования адхократической организационной культуры. Последнее связано с решением следующих социальных задач: 1) обновление системы управления и самоуправления новаторством (компетенции лидера адхократической культуры в контексте решения первой задачи: поощряет и создает новые идеи и методы работы; поддерживает и помогает другим сотрудникам довести

социально значимые идеи до внедрения; создает и поддерживает среду стимулирования и признания экспериментирования и изобретательского подхода к трудовой деятельности); 2) обновление системы самоуправленческого взаимодействия управляющего и подчиненного (компетенции лидера адхократической культуры в контексте решения второй задачи: прогнозирует и предвидит потребности будущего; способен эффективно обновлять свое видение будущего; генерирует идеи и социально конструирует вместе с сотрудниками будущие потребности организации; реализует социально справедливую кадровую политику); 3) социальное конструирование непрерывного развития организации (компетенции лидера адхократической культуры в контексте решения третьей задачи: разрабатывает социально значимую стратегию обновления деятельности своего подразделения; работает над реальными инновационными накоплениями подразделения; формально и неформально поощряет сотрудников улучшающих эффективность трудовой деятельности подразделения).

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные идеи работы докладывались на методологических семинарах аспирантов и докторантов, заседаниях кафедры экономической социологии Саратовского государственного социально-экономического университета и кафедры социальных и гуманитарных наук Балаковского института техники, технологии и управления (филиал) Саратовского государственного технического университета им. Гагарина Ю.А. (2009–2012 годы). Положения, рекомендации, промежуточные итоги, основные положения, выводы исследования представлялись в ходе участия автора в отечественных межвузовских и международных научных конференциях, таких как: «Научная дискуссия: вопросы социологии, политологии, философии, истории» (Москва, 2012); «Социально-гуманитарные и юридические науки: современные тренды в изменяющемся мире» (Краснодар, 2012); «Модернизация экономики и общества России в условиях кризиса мирохозяйственных отношений» (Саратов, 2012); «Менеджмент образования: особенности социологического анализа» (Балаково, 2011); «Модернизация экономики и общества: новое качество посткризисного развития» (Саратов, 2011); «Актуальные проблемы управления персоналом в условиях кризиса» (Саратов, 2011); «Значение гуманитарных наук в развитии человеческого потенциала в высшей школе» (Балаково, 2011); «Равнодоступность образования в контексте качества образовательных услуг» (Балаково, 2010); «Экономика региона и её способность выживания в кризисных условиях» (Балаково, 2010); «Факторы доступности высшего образования: социологический анализ» (Балаково, 2009); «Доступность профессионального образования и культурный потенциал общества» (Екатеринбург, 2009); «Формирование социально-экономической политики регионов» (Балаково, 2009); «Равенство образовательных возможностей в современном российском обществе: социологический анализ» (Пермь, 2009); «Образование в контексте цивилизационного развития» (Саратов, 2009); «Теоретико-методологические подходы к образованию в контексте изучения феномена равенства» (Саратов, 2008); «Миссия образования в современном обществе: социальный анализ» (Балаково, 2008); «Сорокинские чтения: отечественная социо-

логия: обретение будущего через прошлое» (Саратов, 2008); «Социально-экономическое развитие России в современных условиях» (Балаково, 2007).

Основные положения и рекомендации, выводы, содержащиеся в диссертации, доведены до уровня раскрытия практических социальных технологий формирования адхократической модели организационной культуры. Практические рекомендации внедрены в деятельности ОАО «Мясокомбинат «Балаковский» (г. Балаково, Саратовская область), акт о внедрении от 11 июня 2012 г. и ОАО «Пивкомбинат «Балаковский» акт о внедрении № 5 от 4 июня 2012 г.

Ряд методологических разработок диссертационного исследования, теоретические положения диссертации используются в учебном процессе Саратовского государственного технического университета им. Гагарина Ю.А., а также Саратовского государственного социально-экономического университета.

Публикации. По теме диссертационного труда опубликовано 19 научных работ общим объемом 6,45 п.л., в том числе три публикации в изданиях, рекомендованных ВАКом.

Структура диссертации включает в себя введение, две главы (пять параграфов), заключение, список использованных источников, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается выбор темы, раскрывается ее актуальность, анализируется степень разработанности проблемы, формулируются цель и задачи исследования, раскрываются объект и предмет диссертационной работы, представляется научная новизна исследования, характеризуются ее теоретико-методологическая и эмпирическая база, достоверность и обоснованность, уточняются научно-теоретическая и практическая значимость, раскрывается апробация и внедрение результатов исследования, уточняется структура.

Первая глава диссертации «Адхократическая организационная культура самообучающейся организации: новые теоретические подходы и методологические обоснования» посвящена теоретическому и методологическому обоснованию современного исследования организационной культуры, выявлению специфических черт адхократической организационной культуры, уточнению методики оценки ее формирования и развития.

Диссертант исследует процессы реформирования социального пространства современного общества. Анализируя работы П. Бурдьё, М. Вебера, В. Виноградского, Э. Дюркгейма, А. Здравомыслова, Г. Зиммеля, П. Сорокина, Дж. Тернера, А. Филлипова, автор уточняет взаимосвязь развития социального пространства, образовательного пространства и отдельных социальных организаций. Констатирует, что социальное пространство представляет собой сложный социальный конструкт, состоящий из ряда комплексов (образовательного, политического, производственного, хозяйственного, консалтингового), организационных структур, отраслевых объединений. Социальное пространство включает в себя социальную образовательную среду. Образовательная среда состоит, в том числе и из сети социальных организаций, в которых агенты осуществ-

ляют активные трудовые действия, направленные на системное обучение, самообучение и воспитание, ориентированное на овладение определенными профессиональными знаниями. Становление информационного общества – это процесс трансформации ресурсных факторов развития. Информационное общество – это общество, где важнейшим и основным ресурсом развития являются знания. Процесс создания и накопления новых знаний становится приоритетным на всех уровнях от общественного до регионального, муниципального и внутриорганизационного. Диссертант констатирует, что становление информационного общества определяет необходимость формирования самообучающейся организации. Именно самообучающаяся организация является первичным организационным звеном информационного общества, здесь социально организационное развитие преимущественно осуществляется за счет обучения, самообучения, накопления нового знания.

Анализ трудов К. Арджириса, Дж. Боса, Д. Гарвина, Г. Драйдена, Ю. Качанова, Г. Липпита, В. Соболева, С. Степанова, П. Сэнджема позволяет диссертанту уточнить сущность самообучающейся организации как постоянно изменяющейся и развивающейся организации за счет целевого обучения, самообучения, профессионального накопления культурного капитала работников. Диссертант доказывает, что самообучающаяся организация включает в себя не только обязательную целевую образовательную профессиональную подготовку и переподготовку работников, но и административно регулируемый процесс самообразовательной рефлексии первоначальных процессов профессиональной переподготовки персонала. Последнее реализуется через консультации, уточнение и коррекцию профессионально необходимых знаний, умений, навыков. Доведение последних до состояния автоматического применения. В современных условиях в самообучающихся организациях внедряется динамичное развитие процессов социального профессионального трудового накопления знаний. Администрация поддерживает и управляет процессами совмещения профессиональной и изобретательской, исследовательской деятельности работников, стимулирует и поддерживает внедренческую деятельность акторов.

Автор представляет важнейшие сущностные черты самообучающейся организации. 1. Демократический стиль управления, развитие самоуправляемых принципов взаимодействия обучающего и обучаемого акторов. 2. Формирование особого типа адхократической организационной культуры, ценности которой связаны с свободой творчества субъекта и объекта управления. Субъект и объект управления могут меняться местами, объединяться и создавать кооперативный стиль достижения образовательных целей. Демократизация и развитие самоуправления осуществляется благодаря активизации обратных управленческих связей. 3. Развитие самоуправления, а также обратных управленческих социальных связей позволяет самообучающимся организациям формировать инновационные самоуправленческие профессиональные команды, действующие посредством подвижной профессиональной специализации.

Рассмотрев имеющиеся в социологии типологии организационной культуры (работы Т. Дилла, А. Кеннеди, А. Кравченко, Е. Митюковой, У. Оучи, Т. Пи-

терса, И. Тюриной, Р. Уотермена-мл., В. Щербины), автор раскрывает процесс конструирования новых типов организационной культуры. Диссертант уточняет современные типы организационной культуры. Раскрывает два базовых типа: бюрократический и инновационный. В свою очередь каждый тип условно предлагается разделить на несколько видов. Бюрократический тип организационной культуры на: клановый, иерархический, рыночный. Инновационный тип организационной культуры на: адхократический, предпринимательский.

На основе анализа работ И. Агафонова, К. Камерона, А. Кеннеди, Р. Куинна, М. Марченко, Т. Соломанидиной, диссертант уточняет сущностные черты адхократической организационной культуры: 1) социальная адаптивность и справедливость управленческого взаимодействия (партнерское сотрудничество управляющих и подчиненных, приоритеты социальной ответственности и справедливости, отсутствие жестких вертикалей управленческой власти, текущие изменения управленческих полномочий в зависимости от меняющихся целей, задач, функций); 2) высокий динамизм образовательного профессионального развития и саморазвития работников (цели организации связаны с профессиональным образовательным ростом трудящихся); 3) ценностные приоритеты инновационного творчества работников всех уровней (трудовое раскрепощение, создание условий поиска, обработки и трудового внедрения новых знаний); 4) готовность работников к постоянным изменениям культуры труда (трудовые инициативы поддерживаются и стимулируются на каждом рабочем месте, поощряются социально-экономические инициативы и риск в рамках формальных правил и процедур организации). Диссертант представляет рамочную конструкцию типов организационной культуры, уточняет параметры социальной оценки процесса формирования адхократической организационной культуры. Первая система оценки: характеристики организации (в условиях адхократической организационной культуры организация очень динамична и проникнута предпринимательством, работники готовы жертвовать своими интересами, идти на трудовой риск). Вторая система оценки: характеристика общего стиля лидерства в организации (в условиях адхократической организационной культуры трудовой лидер служит примером творчества, новаторства, склонности к творческому трудовому риску). Третья система оценки: характеристики управления работниками организации (в условиях адхократической организационной культуры практикуется поощрение индивидуального риска трудовых внедрений, новаторства, самобытности творческих предложений и внедрений). Четвертая система оценки: характеристики связующей сущности организации (в условиях адхократической организационной культуры организацию связывает воедино приверженность новаторству и совершенствованию, стремление быть лучшим профессионалом, лидером). Пятая система оценки: социальные стратегические цели организации (в условиях адхократической организационной культуры реализуется диагностика и решение трудовых проблем, внедрение нового знания). Шестая система оценки: критерии успеха организации (в условиях адхократической организационной культуры важным является обладание уникаль-

ным или новейшим знанием, профессиональное лидерство, трудовое новаторство).

Вторая глава «Практики управленческого конструирования адхократической организационной культуры в российских организациях самообучающегося типа» посвящена теоретическому и методологическому обоснованию современного исследования практик развития адхократической организационной культуры на уровне отдельной организации, выявлению специфических черт адхократической организационной культуры, раскрытию процессов ее формирования в самообучающихся организациях.

Управленческое конструирование организационной культуры представляет собой социальный процесс сознательного, целенаправленного регулирующего воздействия на организационную культуру в целом или ее отдельные подсистемные компоненты. В контексте управленческого конструирования адхократической организационной культуры можно сформулировать основные цели: 1) трансформация миссии организации, регулирование процессов роста социальной адаптивности и справедливости; 2) демократизация и формирование партнерской культуры управления; 3) целевое проектирование организации деятельности инновационных самоуправленческих профессиональных команд.

В диссертационном исследовании рассмотрена реализация данных целей. На первом этапе исследования проанализированы процессы трансформации миссии организаций, регулирования роста социальной адаптивности и справедливости (как основных характеристик адхократической организационной культуры). Уточняется базовая составляющая развития адхократической организационной культуры – образовательные средства достижения миссии организации и адаптивность трудовой деятельности работников. В рамках адхократической организационной культуры знания и инновации должны быть направлены на достижение социально эффективного процесса адаптации к внешним условиям развития организации.

Согласно данным социологического исследования «Трансформация организационной культуры современной обучающейся организации» начальным объектом конструирования адхократической организационной культуры является миссия организации. В рамках адхократической организационной культуры миссия достигается именно за счет накопления знаний и трудового их внедрения.

В исследуемых организациях модернизирована миссия организации. Миссия связывается руководством предприятий с образовательным развитием сотрудников и обеспечением населения качественными продуктами и услугами. Рядовые работники уточняют, что достижение миссии должно осуществляться за счет образовательного развития и саморазвития работников. Данная миссия формально одобрена на общем собрании предприятий. При этом важно заметить, что средство достижения данной миссии связывается коллективом предприятий с ростом социальной адаптивности деятельности организаций, повышением эффективности образовательного саморазвития тружеников, активной новаторской деятельностью.

Работники постоянно и систематически проходят курсы повышения квалификации, занимаются самостоятельно обновлением своего профессионального уровня. Более трети персонала обследуемых самообучающихся организаций констатируют, что они имеют потенциал для внедрения новых технологий на своем рабочем месте. От 11% до 39% (в зависимости от возраста опрошенных) полагают, что организационная культура является важнейшим фактором мотивации труда на предприятии.

На вопрос: «Что для Вас представляется наиболее ценным в вашей трудовой деятельности?» 45% респондентов указывают на высокий уровень заработной платы. При этом 43% тружеников связывают трудовую деятельность с возможностью образовательного развития и саморазвития, с ростом профессиональных знаний, способностей.

В 2011 г. число работников, оценивающих неудовлетворительно систему переподготовки кадров в организации, сокращается (до 24% работников). Резко возрастает число сотрудников, оценивающих систему переподготовки кадров в организации, на «хорошо» и «отлично». Респонденты отмечают рост числа практик участия непосредственных рабочих в разработке и реализации социальных планов, активизируется консультативная деятельность, обращение среднего менеджмента к работникам при принятии текущих управленческих решений.

В 2011 году в организациях растет значение обучения и самообучения как базового ресурса развития организации. Наблюдаются две «петли» образовательного профессионального роста работников: 1) целевая система профессионального повышения квалификации; 2) самообучение, консультативный рост умений и навыков акторов. Образование проявляется как основной фактор карьерного роста. Наблюдается рост удовлетворенностью своей работой (в 2011 году 63% работников в целом удовлетворены своей работой). Число работников привлеченных к обсуждению и принятию управленческих решений растет, хотя на сегодняшний день только 21% работников отмечают, что они реально влияют на принятие управленческих решений. Около трети работников (39%) считают, что могут принимать участие в принятии управленческих решений.

Работники вовлечены как в формальные, так и в неформальные процессы обучения в организации, они постепенно принимают участие в процессе обсуждения и принятия управленческих решений, готовы обсуждать стратегические задачи управления. Подавляющее большинство работников оценивает выше среднего уровня условия труда на предприятии (гораздо выше среднего 19%, несколько выше среднего 28%).

В рассматриваемых организациях постепенно укрепляются адхократические ценности. Только 17% опрошенных считают, что их организация жестко структурирована и строго контролируется менеджментом (проявление иерархической организационной культуры). 24% работников рассматривают организацию (где они работают) как организацию уникальную по своим особенностям. Данные респонденты ассоциируют организацию с большой семьей (проявление

клановой организационной культуры). При этом 41% респондентов отмечает рост социальной динамичности, активизацию предпринимательских инициатив работников организаций (развитие адхократических организационных ценностей).

В перспективе работники хотят видеть рост предпринимательской инициативы. Труженики стремятся переходить на новый новаторский стиль поведения, менеджмент поддерживает практики трудового эксперимента. Более половины (51%) работников по-прежнему высказываются за развитие в организации адхократических ценностей по данному показателю.

Диссертант делает вывод о том, что по рассматриваемому критерию оценки типа организационной культуры на исследуемых предприятиях прослеживается постепенное сокращение проявлений иерархической организационной культуры и развитие групповых профессиональных ценностей адхократической организационной культуры. Важно отметить тенденцию, согласно которой работники видят стратегическую перспективу роста эффективности организации, исходя из формирования адхократической организационной культуры.

Таким образом, процесс формирования адхократической организационной культуры в рамках трансформации важнейших характеристик самообучающейся организации может быть исследован по следующим обобщенным системным проявлениям: 1) рост динамичности, формирование трудового предпринимательства; 2) поощрение индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности; 3) приверженность к трудовому творчеству, совершенствованию, стремлению работников быть профессиональными лидерами. Формирование адхократической организационной культуры осуществляется также в результате демократизации стиля управления персоналом, становления предпринимательского новаторского стиля трудового поведения работников организации, оптимизации профессионального накопления образовательно-интеллектуального человеческого капитала. Адхократические культурные ценности работников обуславливают условия не только самовозрастания трудовых и образовательных потребностей и способностей акторов, но и становление работника нового творческого типа.

Демократизация культуры управления направлена, в том числе и на совершенствование инновационной компенсаторной функции организационной культуры. Организационная культура постепенно должна приобретать новую функцию – компенсаторную. Новая культура управления – это управленческие ценности рефлексии. Управление социальными новациями направлено на реализацию рефлексных инновационных трансформаций организации в результате изменения условий и состояния внешней социальной среды организации. Социальные новации здесь представляют собой форму прямой и обратной связи организации и компонентов ее внешней среды. Демократическая культура управления отражает процессы управленческой рефлексии двух типов. Первый – управление новаторством как процесс поощрения творчества, участия работников в выявлении проблем и разработки планов их устранения. Второй – управление непрерывным инновационным развитием организации. Здесь в ос-

нову необходимо закладывать сам процесс формального стратегического управления процессами разработки и внедрения научно-образовательными структурами новых технологий, ресурсов, продукции, услуг.

Таким образом, управленческая рефлексия – это интегративный социально-управленческий процесс, который сопровождает все управленческие функции и оказывает существенное влияние на формируемую модель управленческого взаимодействия. Управленческая рефлексия формирует условия мотивации социальных инноваций, адаптации деятельности организации к изменяющимся условиям внешней социальной среды.

Рефлексия на уровне самообучающейся организации принимает вид системной внутренней и внешней обратной управленческой связи 3-х типов: «индивид-индивид», «индивид-группа», «группа-группа». Основные методы первого типа: периодические собеседования с сотрудниками, отдельные техники, используемые во время социальных тренингов. Методы второго типа: аттестация, опросы, оценки деятельности руководителя, инновационного тренера, социальные тренинги, оценка внедренческих практик. К третьему типу обратной связи относятся социологические исследования, направленные на изучение отношений и ожиданий по поводу деятельности инновационных центров в целом и его отдельных трудовых подразделений организаций.

Процесс демократизации культуры управления осуществляется дифференцированно относительно отдельных профессиональных подразделений. Условно структурные подразделения относительно данного процесса можно разделить на три группы.

Первая группа структурных подразделений. Максимальная передача управленческих полномочий, предоставление самостоятельного субсчета, внедрение механизмов участия работников в акционерной собственности производственной организации, предоставление права ведения самостоятельной хозяйственной деятельности. Первая группа структурных подразделений ведет непосредственную инновационную, научно-образовательную, консалтинговую деятельность. Здесь важно создать условия максимального соответствия общих показателей деятельности структурного подразделения и уровня дохода ее сотрудников. В рамках данных подразделений наиболее значимым ресурсом становится интеллектуально-образовательный человеческий потенциал работников. Поэтому сотрудники здесь выступают как собственники накопленного организацией интеллектуально-образовательного человеческого капитала.

Вторая группа структурных подразделений. Частичная передача управленческих полномочий, внедрение механизмов участия работников в акционерной собственности хозяйственной организации, предоставление права ведения самостоятельной хозяйственной деятельности, системное стимулирование процессов разработки рацпредложений. Это структурные подразделения, ведущие управленческую, инженерно-техническую, информационную деятельность.

Третья группа структурных подразделений. Минимальная передача управленческих полномочий, частичное стимулирование процессов социального контроля и разработки рацпредложений. Это структурные подразделения, ве-

душие непосредственную трудовую деятельность с применением преимущественно физических форм труда.

В заключении диссертации формулируются основные выводы исследовательской работы. Автор представляет рекомендации, намечает основные направления дальнейшей разработки темы.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в журналах и изданиях, рекомендованных ВАКом

1. Зиновьева, Е.А. Адхократическая организационная культура самообучающейся организации / Е.А. Зиновьева // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 4 (43). – С. 170 – 173 (0,5 п.л.).

2. Зиновьева, Е.А. Проблема дифференциации факторов равноправия в образовательном пространстве / Е.А. Зиновьева // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 2 (27). – С. 116 – 121 (0,5 п.л.).

3. Зиновьева, Е.А. Социокультурный статус образования как пространства равноправия / Е.А. Зиновьева // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2009. – № 3 (20). – С. 130 – 135 (0,5 п.л.).

В других научных изданиях

4. Зиновьева, Е.А. Развитие инновационной компенсаторной функции адхократической организационной культуры / Е.А. Зиновьева // Научная дискуссия: вопросы социологии, политологии, философии, истории: мат. IV междунар. заочн. науч.-практ. конф. Ч. 1. – М.: Международный центр науки и образования, 2012. – С. 34 – 39 (0,4 п.л.).

5. Зиновьева, Е.А. Практики управленческого конструирования адхократической организационной культуры / Е.А. Зиновьева // Социально-гуманитарные и юридические науки: современные тренды в изменяющемся мире: мат. IX междунар. научно-практ. конф. – Краснодар: Центр социально-политических исследований «Премьер», 2012. – С. 94 – 99 (0,5 п.л.).

6. Зиновьева, Е.А. Менеджмент образования: особенности социологического анализа / Е.А. Зиновьева // Значение гуманитарных наук в развитии человеческого потенциала в высшей школе: мат. регион. науч.-практ. конф. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, 2011. – С. 37 – 40 (0,25 п.л.).

7. Зиновьева, Е.А. Равнодоступность образования в контексте качества образовательных услуг / Е.А. Зиновьева, Е.Н. Федина // Экономика региона и её способность выживания в кризисных условиях: мат. междунар. научно-практ. конф. Ч. 2. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, 2010. – С. 225 – 228 (0,3 п.л., 0,2 – авт.).

8. Зиновьева, Е.А. Факторы доступности высшего образования: социологический анализ / Е.А. Зиновьева // Формирование социально-экономической политики регионов: матер. науч.-практ. конф. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, 2009. – С. 239 – 240 (0,15 п.л.).

9. Зиновьева, Е.А. Право на образование и его реализация в контексте гендерных различий / Е.А. Зиновьева // Современные проблемы реализации прав и свобод человека: мировой опыт и российская действительность: сб. науч. ст. – Саратов: «Наука», 2009. – С. 104 – 108 (0,35 п.л.).

10. Зиновьева, Е.А. Доступность профессионального образования и культурный потенциал общества / Е.А. Зиновьева // Культура. Образование. Право: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Вып. 2. Екатеринбург: Росс. гос. проф.-пед. ун-т, 2009. – С. 37 – 40 (0,3 п.л.).

11. Зиновьева, Е.А. Равенство образовательных возможностей в современном российском обществе: социологический анализ / Е.А. Зиновьева // Актуальные проблемы философии, социологии, политологии и психологии: матер. XII Междунар. студ.-аспир. науч. конф. – Пермь: Пермский гос. ун-т, 2009. – С. 133 – 138 (0,4 п.л.).

12. Зиновьева, Е.А. Образование в контексте цивилизационного развития / Е.А. Зиновьева, Е.Н. Федина // Система автоматического проектирования и автоматизация производства: сб. науч. тр. по мат. I регион. науч.-техн. конф. – Саратов: СГТУ, 2009. – С. 321 – 324 (0,3 п.л., 0,15 – авт.).

13. Зиновьева, Е.А. Проблема равноправия и равенства в общественном сознании / Е.А. Зиновьева // Вопросы научной теории и социальной практики: сб. науч. ст. – Вып. 4. – Саратов: «Наука», 2008. – С. 35 – 40 (0,4 п.л.).

14. Зиновьева, Е.А. Доступность высшего профессионального образования как социальная проблема / Е.А. Зиновьева // Инновационные проблемы социально-гуманитарного знания: сб. науч. ст. – Саратов: Изд. центр «Рата», 2008. – С. 200 – 205 (0,4 п.л.).

15. Зиновьева, Е.А. Теоретико-методологические подходы к образованию в контексте изучения феномена равенства / Е.А. Зиновьева // Тезисы докладов IV Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения: отечественная социология: обретение будущего через прошлое». – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2008. – С. 17 – 20 (0,25 п.л.).

16. Зиновьева, Е.А. Миссия образования в современном обществе: социальный анализ / Е.А. Зиновьева, Е.Н. Федина // Формирование социально-экономического развития регионов: матер. науч.-практ. конф. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, 2008. – С. 243 – 245 (0,3 п.л., 0,2 – авт.).

17. Зиновьева, Е.А. Проблема формирования равных возможностей в образовательном пространстве в современных условиях / Е.А. Зиновьева // Формирование социально-экономического развития регионов: матер. науч.-практ. конф. – Балаково: Балаковский институт экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, 2008. – С. 222 – 223 (0,2 п.л.).

18. Зиновьева, Е.А. Проблема применения информационного ресурса в образовательном процессе / Е.А. Зиновьева // Вопросы научной теории и социальной практики: сб. науч. ст. – Вып 3. – Саратов: «Наука», 2007. – С. 130 – 135 (0,3 п.л.).

19. Зиновьева, Е.А. Перспективы молодежи в условиях социально-экономической трансформации российского общества / Е.А. Зиновьева // Социально-экономическое развитие России в современных условиях: матер. науч.-практ. конф. – Балаково: Изд. центр Балаковского института экономики и бизнеса (филиал) СГСЭУ, 2007. – С. 135 – 137 (0,5 п.л.).

Зиновьева Евгения Александровна

**Формирование адхократической организационной культуры
в самообучающихся организациях России**

Автореферат

Подписано в печать 27.09.2012 г. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага типогр. № 1. Печать RISO.

Уч.-изд. л. 1,4. Усл.-печ. л. 1,3.

Тираж 100 экз. Заказ 144.

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89

